



POTENTIEL

FORCES ET COMPÉTENCES EN LIEN AVEC LE
LEADERSHIP

Rapport de : John Score-Average

No. identification: UH555944

Date: 22.11.2016



INTRODUCTION

Le rapport de potentiel de développement du leadership décrit vos forces et les aspects que vous gagneriez à développer en tant que gestionnaire et cadre. Le rapport s'appuie sur l'Inventaire de Personnalité Hogan (IPH) et s'articule autour de sept dimensions. Chacune de ces dimensions est liée à des aspects différents d'un leadership efficace. Par leadership, on entend bâtir et maintenir une équipe hautement performante tout en amenant les individus à renoncer à leurs objectifs personnels au profit de buts collectifs. La page 3 définit les dimensions du test IPH; une fois encore, ce rapport s'articule autour de ces sept dimensions.

La page 4 présente votre profil, tel qu'établi par le test de personnalité IPH. Les pages suivant le profil décrivent l'incidence des scores que vous avez obtenus, à chacune des dimensions, sur votre comportement et votre style de leadership. La dernière section du rapport propose des recommandations de développement en lien avec vos compétences. Ces informations vous seront utiles au fur et à mesure que vous avancerez dans votre carrière.

TOILE DE FOND

Lorsque vous lirez le rapport, gardez les points suivants à l'esprit. En premier lieu, il n'y a pas de "bons" ou de "mauvais" scores en soi. Les scores élevés ou bas peuvent avoir des incidences à la fois négatives et positives. Toutefois, certains scores sont plus importants pour certaines compétences que pour d'autres. Vous devez donc interpréter vos scores en fonction de vos propres aspirations professionnelles et de vos objectifs de carrière plutôt que de façon absolue.

Par ailleurs, vous pouvez changer votre comportement habituel, mais le changement dépend de trois facteurs. Premièrement, vous devez cibler ce que vous voulez changer. Deuxièmement, vous devez prendre la décision de changer cet aspect. Et troisièmement, vous devez savoir comment le changer. Les informations contenues dans ce rapport joueront un rôle prépondérant dans tout effort de changement et de perfectionnement.

Troisièmement, les résultats présentés dans ce rapport sont basés sur plus de vingt ans de recherche en matière de leadership réalisée auprès d'échantillons de travailleurs adultes et de leaders. Les conclusions présentées ici s'adressent aux professionnels et aux leaders.

Enfin, comme nous l'avons déjà dit précédemment, la caractéristique la plus indispensable au leadership est l'aptitude à monter et à maintenir une équipe hautement performante. Les différentes parties du rapport portent donc toutes sur votre potentiel à y arriver.



DÉFINITIONS

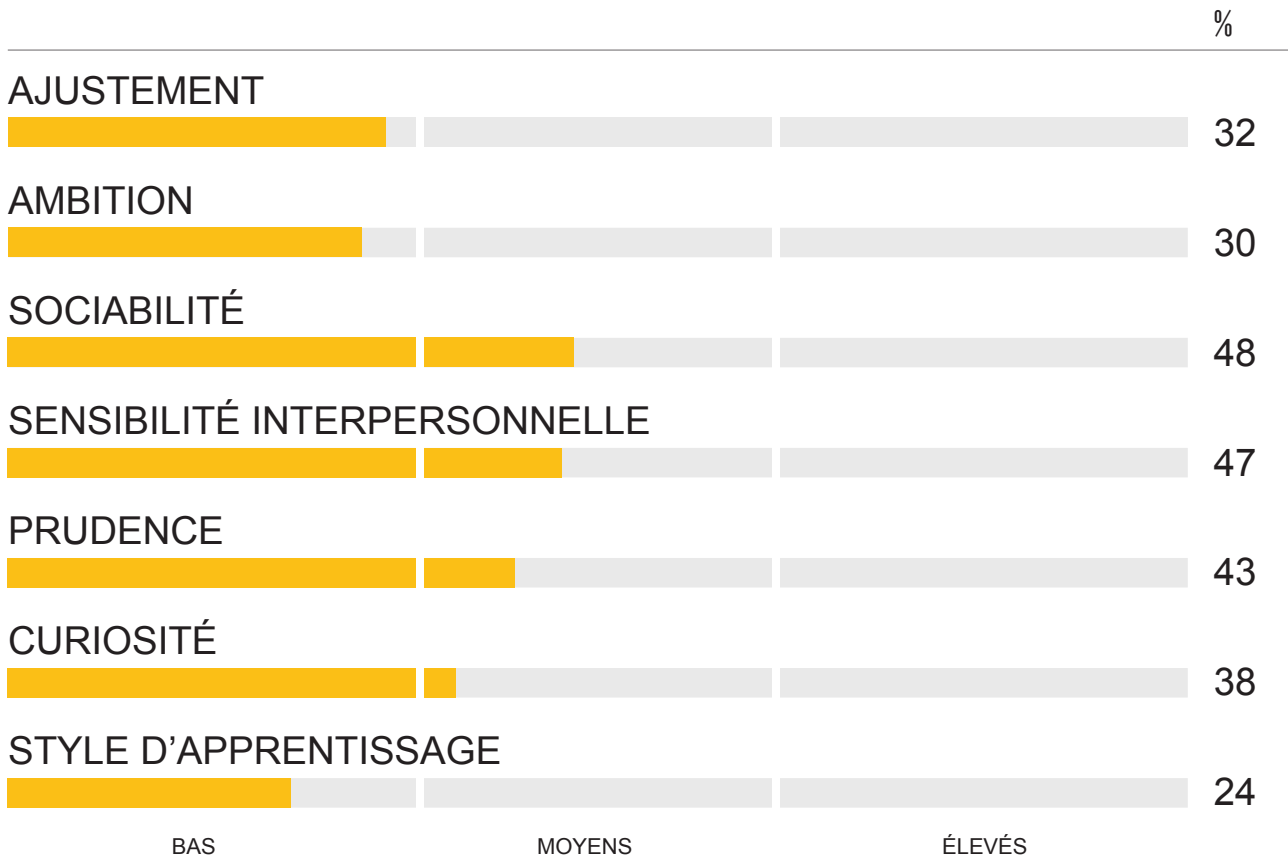
Les sept dimensions sur lesquelles est basé le rapport sur le potentiel de leadership sont définies ci-dessous.

AJUSTEMENT	L'échelle Ajustement indique dans quelle mesure une personne peut avoir un tempérament calme et modéré ou, inversement, changeant et versatile. Les candidats obtenant un score élevé semblent confiants, résilients et optimistes. Ceux qui obtiennent un score bas apparaissent tendus, irritables et négatifs.
AMBITION	L'échelle Ambition évalue la tendance d'un individu à adopter un rôle de meneur, à chercher à accéder à un statut et à valoriser les réalisations. Les candidats obtenant un score élevé apparaissent compétitifs et désireux de progresser. Ceux qui obtiennent un score bas s'affirment peu et sont moins intéressés par l'avancement.
SOCIABILITÉ	L'échelle Sociabilité mesure le degré de confiance en soi d'un individu sur le plan social et à quel point il est expressif. Les candidats obtenant un score élevé apparaissent extravertis, colorés et impulsifs et ils n'aiment pas travailler seuls. Ceux qui obtiennent un score bas semblent réservés et calmes; ils évitent d'attirer l'attention et peuvent travailler seuls.
SENSIBILITÉ INTERPERSONNELLE	L'échelle Sensibilité interpersonnelle reflète le degré de tact et de perspicacité ainsi que les aptitudes sociales de l'individu. Les candidats obtenant un score élevé semblent amicaux, chaleureux et populaires. Ceux qui obtiennent un score bas apparaissent indépendants, francs et directs.
PRUDENCE	L'échelle Prudence évalue la maîtrise de soi et renvoie au caractère consciencieux de l'individu. Les candidats obtenant un score élevé semblent organisés, fiables et méthodiques; ils respectent les règles et sont faciles à superviser. Ceux qui obtiennent un score bas apparaissent plutôt impulsifs et flexibles; ils ont tendance à ne pas se soumettre aux règles, ni à une supervision étroite mais peuvent faire preuve de créativité et de spontanéité.
CURIOSITÉ	L'échelle Curiosité informe sur le degré de curiosité d'un individu, son esprit d'aventure et son imagination. Les candidats obtenant un score élevé ont tendance à être vifs d'esprit et visionnaires, mais ils peuvent s'ennuyer facilement et ne pas être attentifs aux détails. Ceux qui obtiennent un score bas semblent pratiques, déterminés et capables de se concentrer pendant de longues périodes.
STYLE D'APPRENTISSAGE	L'échelle Style d'apprentissage évalue à quel point un individu apprécie les activités intellectuelles et l'importance qu'il accorde à l'éducation en tant que fin en soi. Les candidats obtenant un score élevé sont portés à apprécier la lecture et les études. Ceux qui obtiennent un score bas sont moins intéressés par une éducation formelle et davantage par un apprentissage pratique.



PROFIL DU POTENTIEL DE LEADERSHIP

Echelles

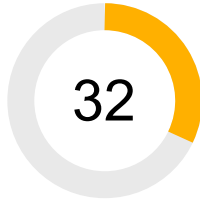


Ce rapport est valide et interprétable.



AJUSTEMENT

Se rapporte à la maîtrise de soi, à l'optimisme et à la stabilité de l'humeur.



CONSÉQUENCES COMPORTEMENTALES

En général, les leaders ayant obtenu des scores similaires:

- admettent leurs erreurs et essaient de les corriger.
- se souviennent de leurs erreurs.
- se préoccupent de leur rendement et de leur performance.
- se sentent personnellement remis en question par la critique.
- semblent d'humeur instable et facilement irritables.

CONSÉQUENCES POUR LE LEADERSHIP

Comparativement à d'autres leaders, vos scores suggèrent que vous travaillez par à-coups intenses et avez tendance à vous inquiéter de votre rendement. De plus, vous pouvez être facilement agacé ou irrité par les délais inattendus ainsi que par les erreurs de votre personnel. En revanche, vous comprenez lorsque vos employés sont stressés, vous êtes prêt à admettre vos erreurs et à écouter le feedback et les conseils de coaching et vous essayez d'améliorer votre rendement.

ANALYSE DE COMPÉTENCES

CALME & MAÎTRISE DE SOI : Vous pouvez sembler irrité par les lourdes charges de travail, les délais inattendus et les erreurs de votre personnel. Si c'est le cas, cela affectera votre capacité à bâtir une équipe.

ÉCOUTE : Vous avez tendance à trouver que les échéances, les événements imprévisibles et la non-performance des autres sont stressants. Vous pourrez réduire cette tension en planifiant, en communiquant et en déléguant avant même de débiter un travail.

APPRENTISSAGE ET COACHABILITÉ : Vous êtes intéressé par le fait de vous améliorer et, par conséquent, vous écouterez le feedback. Vous avez cependant tendance à prêter davantage attention aux informations négatives qu'à celles positives.

ÉTABLISSEMENT DE RELATIONS : Votre humeur parfois changeante, votre imprévisibilité, votre négativisme et votre tendance à vous faire du souci peuvent nuire à votre capacité de bâtir des alliances solides.

GESTION DU STRESS : Vous avez tendance à être critique envers vous-même, exigeant et sérieux. Il pourrait vous être utile d'apprendre des techniques de gestion du stress.





AJUSTEMENT

PISTES DE DÉVELOPPEMENT

CALME & MAÎTRISE DE SOI :

- Puisque les événements inattendus peuvent vous contrarier, essayez de prévoir les interruptions, les retards et les personnes difficiles que vous pourriez rencontrer, ce qui vous aidera à rester concentré et calme.
- Prenez conscience du fait que les autres peuvent ne pas réagir de la façon à laquelle vous avez pensé. Ayez des solutions de rechange au cas où cela se produirait. Répétez mentalement les scénarios possibles et votre réaction idéale. Ceci vous aidera à garder contenance si de mauvaises surprises surviennent.
- Lorsque les choses ne se déroulent pas comme vous l'aviez prévu, analysez attentivement ce qui s'est passé. Identifiez des façons d'éviter ces problèmes à l'avenir.

ÉCOUTE :

- Lorsque vous êtes contrarié ou irrité, essayez de prendre une pause ou de penser à autre chose. Combattez votre tendance à vous tenir sur la défensive et ne prenez pas le feedback uniquement pour vous.
- Essayez de comprendre que les autres peuvent faire des erreurs involontaires lorsqu'ils apprennent; trouvez des points positifs dans l'information que vous fournissent les membres de votre personnel et félicitez-les.

APPRENTISSAGE ET COACHABILITÉ :

- Reconnaissez ce que vous faites bien et notez les domaines dans lesquels vous avez besoin de vous améliorer. Consignez vos forces et vos points à améliorer. Mettez au point un plan d'action qui s'appuie sur vos forces tout en vous permettant de travailler sur vos points à développer.

ÉTABLISSEMENT DE RELATIONS :

- Si vous réalisez qu'il vous arrive de vous montrer critique ou d'être négatif, essayez d'identifier ce qui déclenche ces réactions et soyez attentif à ces situations à l'avenir.
- En tant que leader, toute négativité de votre part est ressentie et amplifiée par votre équipe. Souvenez-vous qu'une partie de votre travail consiste à mener par l'exemple, ce qui signifie rester positif.
- Demandez à des collègues de confiance qu'ils vous fassent part de leurs réactions sur les contradictions dans votre comportement. Discutez avec un collègue, une personne de confiance ou un 'coach' pour élaborer un plan de perfectionnement dans ce domaine.

GESTION DU STRESS :

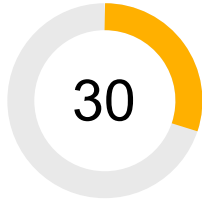
- Identifiez les situations qui vous ont irrité ou agacé et élaborer des plans pour y faire face efficacement à l'avenir.
- Ne laissez pas les questions problématiques grossir au point d'exploser. Discutez-en plutôt avec les autres et demandez-leur de l'aide pour les résoudre.





AMBITION

Se rapporte à la prise d'initiatives et au fait d'être compétitif et de chercher à exercer un leadership.



CONSÉQUENCES COMPORTEMENTALES

En général, les leaders ayant obtenu des scores similaires:

- laissent les autres diriger.
- préfèrent la finesse et la diplomatie à la confrontation.
- font preuve de souplesse et d'adaptabilité dans leurs des objectifs.
- se montrent réticents à parler en public.
- évitent les défis difficiles qu'ils risquent de ne pas pouvoir relever.

CONSÉQUENCES POUR LE LEADERSHIP

Comparativement à d'autres leaders, vos scores suggèrent que vous avez tendance à vous montrer discret et à appuyer les initiatives intéressantes des autres. Par conséquent, vous pourriez hésiter à exercer votre influence dans des domaines où vous pourriez avoir un impact. Comme vous ne cherchez pas à occuper directement un rôle de leadership, votre avancement peut dépendre davantage de vos compétences techniques que de vos habiletés politiques.

ANALYSE DE COMPÉTENCES

PRAGMATISME & CENTRATION SUR L'ACTION : Vous êtes discret et préférez laisser les autres se proposer lors de nouveaux projets.

PROGRESSION DE LA CARRIERE: De façon générale, faire de la politique interne pour avancer sur le plan professionnel ne vous intéresse pas et vous semblez vous satisfaire des possibilités de carrière qui se présentent à vous naturellement.

PRISE D'INITIATIVE : Les autres comprennent que, dans les situations de crise, vous allez collaborer plutôt que d'essayer de prendre les choses en mains. Vous suivez l'exemple et les suggestions des autres plutôt que de les fournir.

ATTEINTE DE RÉSULTATS : Vous semblez vous soucier davantage des processus de travail que des produits. Faites preuve de persévérance dans les tâches et les projets jusqu'à leur achèvement.

PRISE DE DÉCISIONS : Vous pouvez préférer laisser la prise de décisions difficiles aux autres, particulièrement lorsque toute l'information n'est pas disponible et que les enjeux sont importants.





AMBITION

PISTES DE DÉVELOPPEMENT

PRAGMATISME & CENTRATION SUR L'ACTION :

- En tant que leader, essayez de dynamiser votre groupe de travail. Fixez des objectifs, informez les autres des progrès de l'équipe et faites régulièrement des évaluations du rendement et des résultats du personnel.
- Portez-vous volontaire pour des projets spécifiques faisant appel à vos connaissances et à vos aptitudes.
- Trouvez un projet stimulant et divisez-le en étapes définissables par des actions (un collègue en qui l'on a confiance peut vous aider). Déterminez les trois premières étapes du projet ainsi que leurs échéances. Informez les autres de votre projet et demandez-leur de vous en tenir pour responsable.

PROGRESSION DE LA CARRIERE:

- Comprenez que les jeux de 'politique interne' font partie intégrante d'une organisation et que mieux vous les comprenez, mieux vous pourrez faire avancer votre carrière.
- En tant que leader, les autres comptent sur vous pour faire valoir leurs droits au sein de l'organisation. Si vous évitez les jeux de 'politique interne', vous risquez de ne pas représenter adéquatement votre personnel. Demandez l'avis d'un ami ou d'un collègue de confiance sur ce sujet.
- Si vous voulez progresser dans l'organisation, vous devrez élaborer un plan de carrière. Ce plan devrait inclure le poste auquel vous aspirez et les étapes nécessaires pour l'obtenir.

PRISE D'INITIATIVE :

- Vous semblez avoir un bon esprit d'équipe, être une personne sur laquelle les autres peuvent compter. Tout en continuant de participer comme vous le faites, restez à l'affût de façons d'améliorer le rendement de l'équipe et faites connaître votre point de vue.
- Prendre des initiatives est un aspect important du leadership. Si les autres pensent que ne faites pas preuve d'initiative, demandez-leur pourquoi. Consultez un ami pour obtenir son feedback afin de vous aider à prendre davantage d'initiatives à l'avenir.

ATTEINTE DE RÉSULTATS :

- Soyez attentif aux besoins de vos clients internes. Montrez leur que vous comprenez leurs problèmes et engagez-vous à suivre un plan d'action précis pour les résoudre.
- Déterminez le temps nécessaire pour terminer les tâches qui vous sont assignées et communiquez clairement ces échéances à vos clients internes, vos pairs et vos supérieurs. Souvenez-vous également de les mettre à jour régulièrement sur vos progrès.
- En tant que leader, vous donnez le ton à votre équipe. Si vous laissez entendre (même sans en avoir l'intention) que le respect des délais n'est pas important, cela affectera le comportement des membres de votre équipe.

PRISE DE DÉCISIONS :

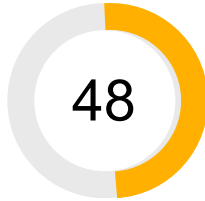
- La capacité de prendre des décisions difficiles est un élément essentiel du leadership. Discutez avec votre patron des décisions qui doivent être prises conjointement, seul ou avec d'autres. Le fait d'avoir des lignes directrices claires sur vos responsabilités en matière de décision vous donnera confiance.
- Déterminez quels renseignements vous sont nécessaires pour prendre une décision (par ex. : estimation des coûts, besoin de main-d'œuvre, analyses coûts-bénéfices, incidence sur les bénéficiaires, évaluation des risques, etc.) Une fois l'information réunie, prenez votre décision en sachant que vous pourrez la corriger plus tard.
- Trouvez quelqu'un avec qui vous pouvez discuter des décisions importantes. Réfléchissez-y mûrement, puis expliquez-lui votre raisonnement. Utilisez cette expérience pour avoir plus confiance en vos décisions.





SOCIABILITÉ

Se rapporte au fait d'être bavard et divertissant et de faire preuve d'assurance dans les situations sociales.



CONSÉQUENCES COMPORTEMENTALES

En général, les leaders ayant obtenu des scores similaires:

- semblent ouverts, accessibles.
- sont tout aussi à l'aise pour travailler seul ou avec d'autres.
- préfèrent les réunions formelles plutôt qu'informelles.
- donnent des feedback pertinents et précis à leur personnel.
- équilibrent bien l'écoute et l'expression.

CONSÉQUENCES POUR LE LEADERSHIP

Comparativement à d'autres leaders, vos scores suggèrent que vous faites preuve de flexibilité en ce qui concerne votre horaire et pouvez travailler aussi bien seul qu'en équipe. Vous êtes à l'aise avec les gens mais n'avez pas besoin d'être toujours le point de mire ou d'occuper le devant de la scène.

ANALYSE DE COMPÉTENCES

INITIATIVE DES INTERACTIONS : Vous êtes capable d'amorcer et de bâtir de bonnes relations avec les autres membres de l'entreprise, y compris ceux que vous ne connaissez pas.

ÉNERGIE : Les autres vous voient comme ayant une énergie et un enthousiasme appropriés face à de nouveaux venus ou projets.

ACCESSIBILITÉ : Votre aptitude à entrer en contact avec les nouveaux venus constitue un atout important pour un leader. Continuez de multiplier les contacts dans l'organisation et impliquez les membres de votre personnel dans vos interactions.

RÉSEAU INTERPERSONNEL : Votre habileté à réseauter est suffisante pour vous permettre de rester en contact avec le reste de l'organisation.

TRAVAIL EN ÉQUIPE : Les autres considèrent que vous participez de manière satisfaisante aux tâches de l'équipe.



SOCIABILITÉ

PISTES DE DÉVELOPPEMENT

INITIATIVE DES INTERACTIONS :

- Assurez-vous de parler quotidiennement à chaque membre de votre personnel sur son lieu de travail.

ÉNERGIE :

- Vous semblez être une personne active qui peut insuffler de l'énergie au groupe, ce qui constitue un atout important chez un leader. Gardez votre vivacité durant les interactions, en particulier si vous avez tendance à vous ennuyer ou à vous déconcentrer.

ACCESSIBILITÉ :

- Assurez-vous d'être accessible à tous les membres de votre équipe et de ne pas en favoriser certains sans vous en rendre compte.

RÉSEAU INTERPERSONNEL :

- Assurez-vous que votre réseau relationnel couvre l'ensemble des secteurs pertinents de votre entreprise.
- Même si vous avez un bon réseau dans l'entreprise, essayez tout de même d'établir --chaque trimestre-- une relation avec au moins un nouveau service ou une nouvelle unité.
- Soyez conscient que votre réseau dans l'entreprise évolue et que vous devez l'entretenir pour le maintenir. Si vous n'avez pas parlé récemment à une certaine personne, appelez-la. Ne laissez pas les relations s'éteindre.

TRAVAIL EN ÉQUIPE :

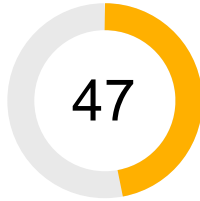
- Vous semblez aussi à l'aise dans le travail individuel qu'en équipe. Cet équilibre est sain puisque certaines tâches s'accomplissent mieux d'une façon ou de l'autre.





SENSIBILITÉ INTERPERSONNELLE

Se rapporte au fait d'être agréable, prévenant et habile à entretenir des relations.



CONSÉQUENCES COMPORTEMENTALES

En général, les leaders ayant obtenu des scores similaires:

- ont bon caractère, sont 'faciles à vivre'.
- prennent les opinions des autres au sérieux.
- tiennent leurs promesses.
- donnent au personnel un cadre structuré et du respect.
- affrontent rapidement les problèmes.

CONSÉQUENCES POUR LE LEADERSHIP

Comparativement à d'autres leaders, vos scores suggèrent que vous êtes une personne agréable et tolérante, capable néanmoins de prendre position lorsque cela s'avère nécessaire. Les autres vous percevront comme un individu accommodant et sympathique; par conséquent, vous devez leur faire comprendre que vous ne vous laissez pas facilement "marcher sur les pieds".

ANALYSE DE COMPÉTENCES

COMPASSION : Vous semblez vous soucier adéquatement du bien-être de votre personnel et être conscient de leurs changements de moral.

COLLABORATION : Vous êtes généralement un individu coopératif ainsi qu'un membre d'équipe sensé. Vous encouragez probablement votre personnel à collaborer et à travailler en équipe.

RECHERCHE D'INFORMATION : Vous semblez prêt à écouter le feedback sur votre rendement, mais avez tendance à prendre les commentaires négatifs trop à coeur.

GESTION DES CONFLITS AVEC LES SUBORDONNÉS : Vous êtes généralement une personne tolérante, mais vous savez affronter les gens lorsqu'il est évident qu'il faut le faire.

RESTER SEUL : Bien que vous compreniez l'importance du consensus, vous prenez position sur les questions concernant des valeurs et des principes essentiels.



SENSIBILITÉ INTERPERSONNELLE

PISTES DE DÉVELOPPEMENT

COMPASSION :

- Soyez attentif à l'environnement de travail des membres de votre équipe et laissez-leur savoir que vous vous préoccupez de leur moral.
- Vous savez probablement trouver l'équilibre entre les questions liées au travail et celles liées aux relations humaines. Cette aptitude vous permettra de maximiser le rendement de votre équipe.

COLLABORATION :

- Vous êtes doué pour faire travailler les gens ensemble et vous savez quand travailler avec eux sur des projets de groupe, ce qui constitue un atout important ; soyez attentif à saisir les opportunités d'utiliser cet atout à l'avenir.

RECHERCHE D'INFORMATION :

- N'ayez pas une attitude défensive à l'égard du feedback négatif.
- Continuez de chercher à obtenir du feedback; identifiez des personnes de confiance et sollicitez leurs commentaires.

GESTION DES CONFLITS AVEC LES SUBORDONNÉS :

- Assurez-vous de régler rapidement les questions problématiques ; n'attendez pas qu'une crise se produise avant d'agir.

RESTER SEUL :

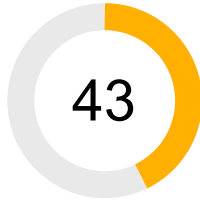
- Vous ne cherchez pas les confrontations, mais vous êtes prêt à défendre votre équipe, en particulier lorsque vous la représentez dans l'entreprise.





PRUDENCE

Se rapporte au fait d'être consciencieux, fiable et respectueux des règles et des procédures.



CONSÉQUENCES COMPORTEMENTALES

En général, les leaders ayant obtenu des scores similaires:

- sont ordonnés et fiables.
- peuvent s'adapter au changement.
- savent trouver l'équilibre entre la rapidité et la perfection.
- planifient et respectent les délais.
- délèguent de façon responsable.

CONSÉQUENCES POUR LE LEADERSHIP

Comparativement à d'autres leaders, vos scores suggèrent que vous êtes relativement consciencieux et respectueux des règles et des procédures. Cependant, vous semblez également capable de changer le cap et de faire preuve de souplesse lorsque nécessaire.

ANALYSE DE COMPÉTENCES

FONCTIONNEMENT DANS L'INCERTITUDE et L'AMBIGUÏTÉ : Vous semblez pouvoir travailler sans supervision constante. Sur une question incertaine, vous semblez prêt à peser les pour et les contre et à prendre une décision plutôt que de demander conseil à votre patron.

SOUPLESSE : Vous avez tendance à être disposé à changer et à vous adapter à de nouvelles méthodes de travail, tout particulièrement lorsqu'on vous donne un argument solide.

PLANIFICATION : Vous comprenez comment mettre en balance les avantages liés au fait de suivre un plan et ceux liés au fait de changer ce plan pour améliorer le processus. Vous savez que les règles sont nécessaires, mais vous ne les suivez pas aveuglément.

ATTENTION AUX DÉTAILS ET AUX ÉCHÉANCES : Bien que vous respectiez les exigences et les échéances des projets, vous semblez prêt à déléguer le travail à condition que les autres maintiennent la qualité et s'en tiennent aux délais prescrits.

RESPECT DES RÈGLES : Vous comprenez l'importance des règles dans une organisation et êtes à l'aise de travailler dans le cadre de ces règles.





PRUDENCE

PISTES DE DÉVELOPPEMENT

FONCTIONNEMENT DANS L'INCERTITUDE et L'AMBIGUÏTÉ :

- En tant que leader, vous gardez probablement un bon équilibre entre la planification et l'organisation, et la capacité d'agir sans lignes directrices. Vous pouvez être un modèle à cet égard.

SOUPLESSE :

- Bien que vous soyez, en général, bien organisé et prudent, vous pouvez néanmoins introduire des changements de dernière minute. En tant que leader, vous pourriez conseiller et aider ceux qui paraissent manquer de souplesse dans leur planification.

PLANIFICATION :

- En tant que leader, votre personnel apprécie la façon dont vous établissez et respectez les plans et les horaires; il sait en outre que vous serez capable de vous adapter aux changements nécessaires. Encouragez votre équipe et impliquez-la dans les efforts de planification.

ATTENTION AUX DÉTAILS ET AUX ÉCHÉANCES :

- En tant que leader, vous êtes sans doute capable de maintenir l'équilibre entre une perspective large du rôle de votre équipe de travail (stratégie, planification), et une compréhension de la façon dont chaque membre de votre équipe accomplit sa tâche. Conservez cette approche équilibrée.
- Les autres apprécient l'autonomie que vous leur donnez. Continuez à le faire sans négliger les enjeux financiers.

RESPECT DES RÈGLES :

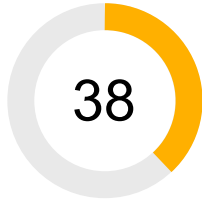
- En général, vous suivez les règles importantes de l'entreprise tout en faisant preuve de souplesse à l'égard de celles qui sont moins pertinentes. Cet équilibre est sain, mais souvenez-vous que les autres s'attendent à ce que vous donniez l'exemple. Soyez attentif à ne pas créer un service dans lequel tout le monde enfreint constamment les règles simplement parce que c'est l'exemple que vous donnez.





CURIOSITÉ

Se rapporte au fait d'être curieux, imaginatif et visionnaire et de s'ennuyer facilement.



CONSÉQUENCES COMPORTEMENTALES

En général, les leaders ayant obtenu des scores similaires:

- font preuve de souplesse pour résoudre les problèmes.
 - ont des intérêts en dehors du travail.
 - sont prêts à réfléchir à divers scénarios commerciaux.
 - font preuve d'une imagination satisfaisante.
 - envisagent à la fois les solutions pratiques à apporter aux problèmes et les enjeux conceptuels.
-

CONSÉQUENCES POUR LE LEADERSHIP

Comparativement à d'autres leaders, vos scores suggèrent que vous avez l'esprit ouvert et êtes curieux, mais vous adoptez une approche pratique pour régler les problèmes et pouvez vous centrer sur une tâche sans vous lasser.

ANALYSE DE COMPÉTENCES

CRÉATIVITÉ : Lors de résolution de problèmes, vous semblez capable de tenir compte de votre préférence pour les méthodes déjà établies, tout en faisant preuve d'ouverture aux méthodes novatrices.

GESTION DE L'INNOVATION : Vous ne faites sans doute pas la promotion d'idées nouvelles, mais vous êtes tout de même réceptif à ces dernières lorsqu'elles peuvent s'avérer utiles.

CURIOSITÉ : Vous semblez garder un bon équilibre entre le fait de rester concentré sur votre travail actuel et celui de demeurer à l'affût de nouvelles sources d'information qui pourraient s'avérer utiles pour réaliser ce travail.

VISION & PERSPECTIVE: Vous semblez vous soucier de façon appropriée de la vision globale.

RÉSOLUTION DE PROBLÈMES : Vous semblez à l'aise de régler les problèmes à l'aide des solutions standard, ou en utilisant des méthodes novatrices qui permettent d'accomplir le travail.



CURIOSITÉ

PISTES DE DÉVELOPPEMENT

CRÉATIVITÉ :

- Vous réussissez probablement aussi bien dans les situations exigeant de résoudre les problèmes de façon pratique que dans celles nécessitant d'adopter une approche novatrice. Les membres de votre équipe peuvent ne pas être aussi à l'aise que vous l'êtes. Travaillez à former vos subordonnés pour qu'ils comprennent quand l'innovation s'avère utile.

GESTION DE L'INNOVATION :

- Appuyez les nouvelles idées qui sont sensées et encouragez les membres de votre équipe à discuter et à être créatifs. Identifiez dans l'entreprise une personne qui réussit à introduire de nouvelles idées et apprenez des techniques pour animer des groupes de discussion.

CURIOSITÉ :

- Vous posez probablement des questions pour élargir vos connaissances en matière de nouvelles technologies, de nouveaux développements, etc. Continuez à le faire et encouragez votre groupe de travail à le faire.

VISION & PERSPECTIVE:

- Vous pouvez avoir tendance à privilégier la poursuite d'objectifs concrets plutôt que les perspectives générales, mais vous avez une bonne compréhension des deux. En tant que leader, vous devriez combiner orientation vers la tâche et vision de l'avenir.
- Il faut que les membres de votre équipe connaissent vos conceptions et vos perspectives à long terme pour l'équipe elle-même et pour l'entreprise dans son ensemble. Si vous ne lui en avez pas encore fait part, commencez dès maintenant à le faire. La présentation des lignes directrices de l'entreprise est un bon point de départ. Consultez ceux qui sont considérés comme ayant une bonne vue d'ensemble.

RÉSOLUTION DE PROBLÈMES :

- Pensez à l'approche que vous préférez (c.-à-d. pratique et réactive ou située dans une perspective d'ensemble) en matière de résolution de problèmes et choisissez des projets et des tâches qui s'accordent à votre style. Si votre poste actuel exige une certaine approche et que vous êtes d'avis qu'il est opportun de changer, envisagez des missions ou des postes qui vous permettent d'utiliser davantage le type de raisonnement qui vous convient.





STYLE D'APPRENTISSAGE

Se rapporte au fait d'apprécier l'éducation formelle et d'actualiser activement ses connaissances dans les domaines technique et des affaires.



CONSÉQUENCES COMPORTEMENTALES

En général, les leaders ayant obtenu des scores similaires:

- préfèrent l'apprentissage par la pratique sur le terrain à la formation abstraite traditionnelle.
- se préoccupent davantage d'améliorer leurs compétences actuelles que d'en acquérir de nouvelles.
- s'assurent de l'adhésion de tous avant de passer à l'action.
- ne se préoccupent pas de la formation de leur personnel.
- ne consacrent pas beaucoup de temps à la lecture, en particulier à la documentation technique.

CONSÉQUENCES POUR LE LEADERSHIP

Comparativement à d'autres leaders, vos scores suggèrent que vous n'êtes que modérément intéressé par le fait de suivre une éducation pour le plaisir. Vous voulez qu'elle donne des résultats pratiques, c'est-à-dire que vous considérez la formation comme un moyen d'atteindre un objectif et non pas comme une fin en soi. Régler les problèmes actuels semble vous intéresser davantage que le fait de vous préparer à régler ceux de l'avenir.

ANALYSE DE COMPÉTENCES

SE MAINTENIR À JOUR : Si vous remettez sans cesse à plus tard les activités de formation à cause d'un horaire chargé, vous risquez de ne pas utiliser efficacement les nouvelles technologies ou de ne pas comprendre comment elles peuvent affecter votre travail.

RAPIDITÉ D'APPRENTISSAGE : Vous semblez prêt à apprendre des nouvelles techniques et procédures, mais très souvent lorsqu'il est clair qu'il n'y a pas d'autres solutions.

TYPE D'APPRENTISSAGE : Vous semblez apprendre par la pratique et ne développer vos compétences que lorsque vous vous trouvez confronté à un problème.

COMMUNICATION EFFICACE: Lorsque vous communiquez, vous allez à l'essentiel et vous adoptez une approche pratique, orientée vers le problème à régler et faisant abstraction de la dimension humaine. Les autres apprécient votre clarté et votre patience lorsque vous donnez des explications.

MOTIVATION INTELLECTUELLE : L'apprentissage vous intéresse lorsque les connaissances et les informations acquises constituent un net avantage.





STYLE D'APPRENTISSAGE

PISTES DE DÉVELOPPEMENT

SE MAINTENIR À JOUR :

- Commencez un programme de lecture de publications spécialisées (journaux d'affaires, Wall Street Journal, Harvard Business Review, The Economist, etc.). Si vous ne savez pas quoi lire, demandez des suggestions à quelqu'un dont les connaissances semblent actualisées.
- Servez-vous d'Internet pour vous aider à rester à jour sur les nouveautés et les développements récents dans le monde des affaires.

RAPIDITÉ D'APPRENTISSAGE :

- Rappelez-vous de suivre l'évolution des nouvelles pratiques d'affaires, y compris les applications informatiques et les logiciels. Il est facile d'être dépassé lorsqu'on ne fait pas d'efforts constants pour rester à jour.
- En tant que leader, vous donnez l'exemple à votre équipe. Si vous ne développez pas vos compétences, votre personnel aura également moins tendance à le faire.

TYPE D'APPRENTISSAGE :

- Vous n'aimez peut-être pas les cours et les séminaires, mais ils peuvent vous aider à devenir un meilleur leader. Plusieurs sujets ne peuvent faire l'objet d'un enseignement pratique, en particulier les compétences et la vision que l'on attend d'un leader.
- Créez dans votre groupe de travail un environnement favorable à l'apprentissage en ciblant un ou deux séminaires qui pourraient être intéressants pour vous et les membres de votre équipe. Assistez-y et discutez-en ensuite avec eux.

COMMUNICATION EFFICACE:

- En tant que leader, encouragez votre personnel à vous demander des clarifications sur les notes internes s'ils l'estiment nécessaire. Mieux vaut en effet prendre un peu de temps au départ pour clarifier les malentendus que d'essayer de corriger les erreurs ultérieures qui peuvent en découler.

MOTIVATION INTELLECTUELLE :

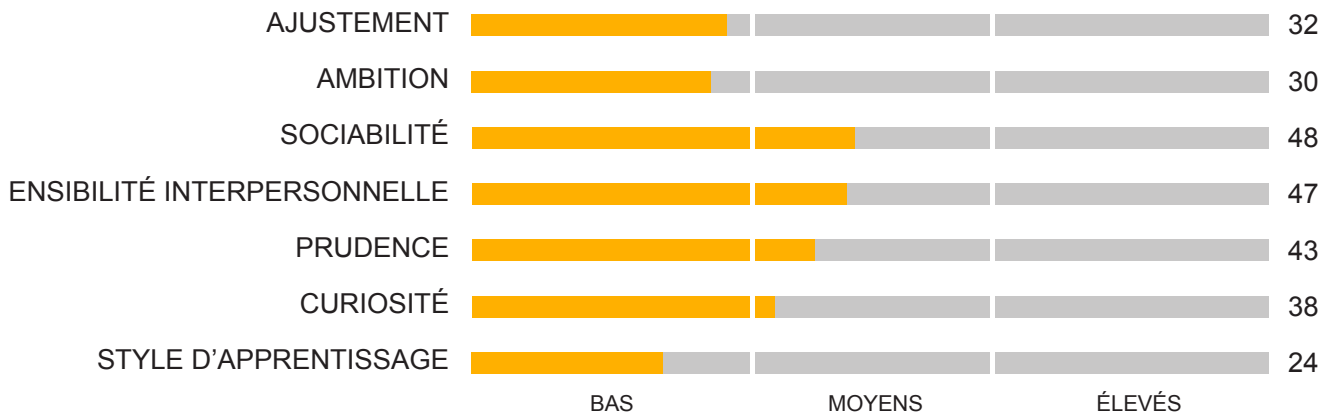
- Il est possible que vous aimiez perfectionner les savoir-faire pratiques immédiatement et directement applicables au travail, mais vous devez également acquérir des connaissances théoriques pour améliorer votre rendement en tant que leader et manager. Les séminaires de leadership et de management peuvent élargir votre perspective, améliorer votre jugement et vos compétences dans la prise de décision.





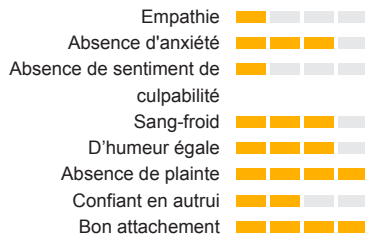
Echelles

%



Résultats des sous-échelles

Ajustement



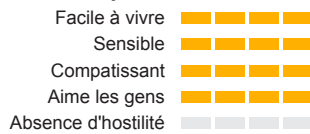
Ambition



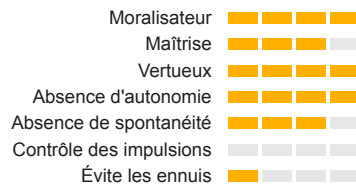
Sociabilité



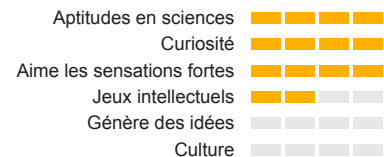
Sensibilité interpersonnelle



Prudence



Curiosité



Style d'apprentissage

